

TITULO I

OBJETO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. PRINCIPIOS.

ARTÍCULO 1º. - OBJETO. La presente ley tiene por objeto promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres mediante acciones afirmativas y políticas públicas conducentes a tal fin, de conformidad con la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales suscriptos por nuestro país.

Se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres a través de políticas, planes, programas y servicios integrales en las esferas civiles, políticas, económicas, sociales, laborales, educativas, culturales y de cualquier otra índole. Los poderes e instituciones nacionales, provinciales y municipales deben dar efectivo cumplimiento a los derechos consagrados en la presente ley.

ARTÍCULO 2º. - ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación, sus disposiciones son de orden público, operativas y se utilizarán para la interpretación y aplicación de la legislación específica

sobre la materia, la cual mantendrá su vigencia en cuanto no se oponga a los principios y disposiciones contenidas en ésta.

ARTÍCULO 3°. - Los requisitos previstos en la presente ley son presupuestos mínimos en materia de igualdad real de trato y oportunidades, y constituyen obligaciones para todos los sujetos en ella mencionada.

ARTÍCULO 4°. - PRINCIPIOS. Son principios rectores e interpretativos y constituyen obligaciones jurídicas de la presente ley:

- a. Principio de Igualdad Real de Oportunidades y de Trato: El Estado en sus políticas públicas, y el empleador debe velar por la igualdad real en el ejercicio de los derechos laborales entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado;
- b. Principio de paridad salarial: El empleador debe garantizar igual salario por trabajo de igual valor y en igualdad de condiciones;
- c. Principio de no Discriminación: Los empleados no deben ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, edad, en particular por referencia al estado civil o situación familiar. El empleador debe promover el fomento de las relaciones interpersonales basadas en el respeto y la solidaridad entre las personas sin admitir discriminación de género ni de ningún tipo;

- d. Principio Protectorio de la Carga Probatoria: en todo caso donde se denuncia discriminación en el ámbito de aplicación de la presente ley no podrá ponerse la carga probatoria sobre la víctima;

- e. Principio *Pro Familia*: cada familia tiene el derecho a desarrollar el plan familiar de acuerdo a lo decidido conjuntamente por la/el/los progenitora/or/es;

- f. A los fines de esta ley se adopta la definición de "género" la establecida en el artículo 2 de la ley 26.743 - Ley de Identidad de Género -.

TITULO II
DE LOS PODERES PÚBLICOS

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES COMUNES

ARTÍCULO 5º.- CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN. A los fines de esta ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos de la Nación:

- a) Dar efectivo cumplimiento al principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, mediante el cese de prácticas discriminatorias y la implementación de medidas de acción afirmativa;
- b) La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de políticas públicas; económicas, laborales, sociales, culturales, y artísticas. Ello con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el empoderamiento de la mujer en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico;
- c) La colaboración y cooperación entre las distintas administraciones públicas del país- nacionales, provinciales y municipales- en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades;

- d) La adopción de las medidas necesarias para combatir y erradicar la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo;
- e) La consideración de las singulares dificultades de vulnerabilidad y exclusión en que se encuentran las mujeres y hombres refugiados, las mujeres y los hombres con discapacidad, las mujeres y hombres mayores, las mujeres y hombres jóvenes, las personas integrantes de la colectividad "LGTBI";
- f) La protección a la mujer embarazada, la maternidad y la paternidad, prestando atención a las necesidades de cada plan familiar, especialmente durante los primeros 4 años de la vida del niño o niña;
- g) El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a cada plan familiar;
- h) A los fines de efectivizar lo dispuesto en el inciso anterior, debe llevarse a cabo la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a trabajadores y empleadores, convenir horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares;

- i) El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas administraciones públicas de la Nación, la ciudadanía en general, las asociaciones con fines sociales y de luchas culturales y otras entidades privadas;
- j) La implementación de un lenguaje no sexista en el marco de los poderes del Estado Nacional;

Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera, entendidos como una política de Estado y como pilar fundamental en la política pública argentina.

ARTÍCULO 6°. - PARIDAD SALARIAL. Queda prohibida la diferencia de remuneraciones por igual tarea prestada. La trabajadora o el trabajador que tenga indicios de disparidad salarial podrá solicitar ante el área correspondiente, copias de los recibos salariales y liquidación de haberes que considere necesarias para formular el reclamo pertinente, las que deberán ser entregadas dentro de las cuarenta y ocho (48) horas. Reunida la documentación, podrá, mediante carta de documento, intimar a su empleador que regularice la situación dentro de los treinta (30) días. Incumplida la obligación, la trabajadora o el trabajador tendrá abierta la vía más expeditiva.

ARTÍCULO 7°. - PRESUPUESTO. El presupuesto consolidado del Gobierno Nacional destinado a la educación en perspectiva de género, medidas de prevención, control de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente norma y concientización se incrementará progresivamente hasta

alcanzar, como mínimo, en el año 2020, una participación del uno por ciento (1%) en el Producto Interno Bruto (PIB).

ARTÍCULO 8°. - TRANSVERSALIDAD. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres guiará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes de la Nación. Las administraciones públicas lo integrarán de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación del principio de igualdad entendido como política de estado, en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de sus actividades.

Garantizar la igualdad real implica disponer de medidas de acción afirmativa necesarias para asegurar que la mujer tenga la posibilidad física y real de acceder en igualdad de condiciones a un puesto de trabajo, incluyendo, pero no limitándose al respeto de su plan de vida.

ARTÍCULO 9°. - Crease el "*Plan de Igualdad de Oportunidades*" en el ámbito de la Administración Pública a llevarse a cabo en todos los ámbitos de los poderes públicos que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO II
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

ARTÍCULO 10°. NOMBRAMIENTOS EN LOS CARGOS PÚBLICOS DE LA NACIÓN. El Gobierno Nacional, sus dependencias y demás áreas comprendidas en la Ley 25.164 de "*Empleo Público Nacional*" y el Decreto-Ley 438/92 y sus modificatorias atenderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

ARTÍCULO 11.- CUPO. Los cargos previstos por la Ley 25.164 de "*Empleo Público Nacional*" tanto para el personal de planta permanente, como de contrataciones por tiempo determinado y de prestación de servicios al personal de gabinete de las autoridades superiores, así como los Ministros, Secretarios y Subsecretarios previstos en el Decreto-Ley 438/92, deberán integrarse por mujeres en un mínimo del treinta por ciento (30%) desde la sanción de la presente ley, y en un cincuenta por ciento (50%) para el año 2020.

ARTÍCULO 12.- Modifíquese el artículo 18 de la Ley 25.164 de "*Empleo Público*", el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 18. El personal tiene derecho a la igualdad real de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes, respetando la normativa referente

al cupo femenino. El Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados".

ARTÍCULO 13. — Los cargos serán cubiertos de manera progresiva atendiendo a las vacantes que se vayan produciendo. La presente cláusula no afecta los cargos originados con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente.

ARTÍCULO 14.- El Poder Ejecutivo reglamentará un sistema de reparaciones e indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido y un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias hacia la mujer, en particular, pero no limitándose, a la disparidad salarial, en el ámbito público.

CAPÍTULO III
DEL PODER LEGISLATIVO

ARTÍCULO 15. NOMBRAMIENTOS EN EL ÁMBITO DEL CONGRESO DE LA NACIÓN. Las dependencias y demás áreas de la Honorable Cámara de Diputados y la Honorable Cámara de Senadores comprendidas en la Ley 24.600 "*Estatuto y Escalafón para el personal del Congreso de la Nación*", secretarios y prosecretarios de cada una de las Cámaras del Honorable Congreso de la Nación y el personal de la Auditoría General de la Nación, atenderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

ARTÍCULO 16.- CUPO. El personal previsto por la Ley 24.600 "*Estatuto y Escalafón para el personal del Congreso de la Nación*" tanto permanentes como transitorios, secretarios y prosecretarios de cada una de las Cámaras del Honorable Congreso de la Nación y el personal de la Auditoría General de la Nación deberán integrarse por mujeres en un mínimo del treinta por ciento (30%) desde la sanción de la presente ley, y en un cincuenta por ciento (50%) para el año 2020.

Este cupo deberá respetarse de igual manera para los cargos de titularidad de una unidad orgánica de nivel de dirección, subdirección o funciones de subdirector revisor en los cuerpos de taquígrafos y titularidad de una unidad orgánica de nivel de departamento o funciones de taquígrafos de 1ª clase en los cuerpos de taquígrafos de ambas Cámaras del Congreso.

ARTÍCULO 17.- CUPO COMISIONES. La integración de las Comisiones previstas en los reglamentos de la Honorable Cámara de Diputados y la Honorable Cámara de Senadores deberán integrarse por mujeres en un mínimo del cincuenta por ciento (50%) desde la sanción de la presente ley.

CAPÍTULO IV
DEL PODER JUDICIAL Y DEL MINISTERIO PÚBLICO

ARTÍCULO 18.- Las ternas para la designación de jueces, fiscales y defensores presentadas ante el Poder Ejecutivo deberá garantizar la representación de mujeres en forma proporcional a la cantidad de candidatos en un porcentaje no inferior al cincuenta por ciento (50%).

ARTÍCULO 19.- La composición de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN deberá reflejar en su integración la representación de mujeres, a cuyo fin no podrá integrarse por más de tres (3) jueces del mismo género, en la medida que se produzcan vacantes en su composición.

ARTÍCULO 20.- En el nombramiento de los funcionarios y empleados del Poder Judicial Nacional conforme el Reglamento de la Justicia Nacional, deberá respetarse la igualdad real entre mujeres y varones, procurando llegar a un cincuenta por ciento (50%) en la medida que se vayan produciendo vacantes.

CAPITULO V
DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

ARTÍCULO 21.- Modifíquese el artículo 2 de la ley 24.937, y sus modificatorias, la que quedará redactada de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 2º — Composición. El Consejo estará integrado por trece miembros, de acuerdo con la siguiente composición:

1. Tres jueces del Poder Judicial de la Nación, que deberán tener mujeres en un mínimo del treinta por ciento (30%), elegidos por el sistema D´Hont, debiéndose garantizar la representación igualitaria de los jueces de cámara y de primera instancia y la presencia de magistrados, con competencia federal del interior de la República.

2. Seis legisladores. A tal efecto los presidentes de la Cámara de Senadores y de la Cámara de Diputados, a propuesta de los bloques parlamentarios de los partidos políticos, designarán tres legisladores por cada una de ellas, correspondiendo dos a la mayoría y uno a la primera minoría. Los legisladores propuestos deberán ser mujeres en un mínimo del cincuenta por ciento (50%).

3. Dos representantes de los abogados de la matrícula federal, que deberán ser mujeres en un mínimo del cincuenta por ciento (50%), designados por el voto directo de los profesionales que posean esa matrícula. Uno de los representantes deberá tener domicilio real en cualquier punto del interior del país.

4. Un representante del Poder Ejecutivo. No podrán nombrarse consecutivamente candidatos del mismo género;

5. Un representante del ámbito académico y científico que deberá ser profesor regular de cátedra universitaria de facultades de derecho nacionales y contar con una reconocida trayectoria y prestigio, el cual será elegido por el Consejo Interuniversitario Nacional con mayoría absoluta de sus integrantes. No podrán nombrarse consecutivamente candidatos del mismo género.

Los miembros del Consejo prestarán juramento en el acto de su incorporación de desempeñar debidamente el cargo por ante el presidente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Por cada miembro titular se elegirá un suplente, mediante igual procedimiento, para reemplazarlo en caso de renuncia, remoción o fallecimiento.

No podrá ser aceptada ninguna postulación si no se cumple con la normativa referente al cupo femenino.

Los miembros del Consejo prestarán juramento en el acto de su incorporación de desempeñar debidamente el cargo por ante el presidente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Por cada miembro titular se elegirá un suplente, mediante igual procedimiento, para reemplazarlo en caso de renuncia, remoción o fallecimiento."

TITULO III
DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS

ARTÍCULO 22.- Modifíquese el artículo 3 inciso b de la Ley 23.298-*Partidos Políticos*, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 3.- La existencia de los partidos requiere las siguientes condiciones sustanciales:

(...)

b) Organización estable y funcionamiento reglados por la carta orgánica, de conformidad con el método democrático interno, mediante elecciones periódicas de autoridades y organismos partidarios, en la forma que establezca cada partido, sin necesidad del cumplimiento estricto del principio de alternancia. Las autoridades de los partidos políticos deberán integrarse por mujeres en un mínimo del cincuenta por ciento (50%). Los partidos políticos que no cumplan con lo previsto en la presente ley perderán su personería jurídica política otorgada conforme la presente ley."

ARTÍCULO 23.- Los partidos políticos y organizaciones legalmente constituidas deberán adecuar su carta orgánica con el fin de incorporar la igualdad real entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO 24.- Es obligación de los partidos políticos procurar que exista una mayor participación y toma de decisiones entre mujeres y hombres de forma equitativa, en las diferentes manifestaciones políticas y organizativas.

TITULO IV
DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 25.- Modifíquese el artículo 18 de la Ley 23.551-de Asociaciones Sindicales- el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 18: Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

a) Mayoría de edad;

b) No tener inhabilidades civiles ni penales;

c) Estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos.

La representación de mujeres en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será del cincuenta

por ciento (50%), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el cincuenta por ciento (50%) del total, el cupo será proporcional a la cantidad de mujeres. Las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales y en lugares que posibiliten su elección. No podrá oficializarse lista alguna que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

Las asociaciones sindicales que no cumplan con lo previsto en la presente ley perderán la personería jurídica y/o gremial otorgada conforme la presente ley."

ARTÍCULO 26.- Modifíquese el artículo 1 de la ley 25.674, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 1º — Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con una participación mínima del treinta por ciento (30%) de mujeres delegadas. Cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores, la participación será del cincuenta por ciento (50%). La representación empresaria en cada unidad de negociación deberá integrarse por mujeres en un mínimo del treinta por ciento (30%)."

ARTÍCULO 27.- Modifíquese el artículo 13º de la ley 14.250, el que tendrá el siguiente texto:

"Artículo 13º. Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores. La representación deberá contar con una participación mínima del treinta por ciento (30%) de mujeres delegadas. Cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores, la participación será, como mínimo, del cincuenta por ciento (50%)."

La representación de los empleadores deberá integrarse por mujeres en un mínimo del treinta por ciento (30%) en los cargos representativos, y cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente."

ARTÍCULO 28.- Modifíquese el artículo 15º de la ley 14.250, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 15º. Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar al Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior."

Dicha Comisión deberá integrarse por mujeres en un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de cada sector participante y será presidida por un/a funcionario/a designado por el Ministerio de

Trabajo Empleo y Seguridad Social y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores".

TITULO V
DEL SECTOR PRIVADO

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 29.- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres;

ARTÍCULO 30.- Las empresas deberán elaborar un "*Plan de Igualdad*", que asegure la efectiva paridad entre mujeres y hombres dentro de la organización. Como mínimo, el Plan deberá contener;

- a) Medidas concretas para asegurar la equidad entre mujeres y hombres en la distribución de roles jerárquicos;
- b) Paridad salarial entre ambos sexos, fijando las escalas remunerativas de manera pública;
- c) Para la consecución de objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al trabajo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar;
- d) Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa;

Para dar impulso a la adopción de estos planes, el Estado Nacional llevará a cabo acciones de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que incluirán el apoyo técnico necesario.

ARTÍCULO 31.- Transparencia en la implementación del plan de igualdad.

- a) Se garantiza el acceso a las trabajadoras y trabajadores a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos;
- b) Las empresas deberán examinar anualmente su estructura salarial para verificar el cumplimiento del principio constitucional de igual remuneración por igual tarea e informar de ello en documentos accesibles a todos los empleados;
- c) Las empresas deberán facilitar a la persona que lo solicite, información sobre la remuneración percibida por otros empleados del sexo opuesto que realicen el mismo trabajo o actividades similares;
- d) Las empresas deberán expresar los criterios y características que justifiquen la retribución de cada puesto;
- e) Si en una empresa la masa salarial de uno de los dos sexos es, por igual tarea prestada, menor que la del otro sexo se presume que existe discriminación salarial.

ARTÍCULO 32.- Agréguese inciso 10 y 11 al artículo 11 de la ley 19.550-*Ley de Sociedades Comerciales*, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 11.-. — El instrumento de constitución debe contener, sin perjuicio de lo establecido para ciertos tipos de sociedad:

(...)

10) Plan de Igualdad sobre las medidas tendientes a evitar la discriminación entre mujeres y hombres, condiciones y/o requisitos para acceder a cargos jerárquicos;

11) Protocolo sobre Medidas Específicas para prevenir y sancionar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo."

ARTÍCULO 33.- Las empresas que incumplan con las obligaciones establecidas en la presente ley serán pasibles de las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal aplicable:

- a. Pérdida de subsidios;
- b. Pérdida de exenciones impositivas y beneficios tributarios;
- c. Pérdida de todo otro beneficio vigente o creado con posterioridad a la sanción de la presente ley.

CAPÍTULO II
DEL INCENTIVO Y RECONOCIMIENTO A LAS EMPRESAS QUE APLIQUEN
POLÍTICAS DESTACABLES EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES.

ARTÍCULO 34.- INCENTIVO FISCAL. Créase un incentivo fiscal, que será reglamentado por el Poder Ejecutivo, beneficiando impositivamente a aquellas empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa.

ARTÍCULO 35.- Las empresas que demuestren haber llevado a cabo las políticas y acciones de igualdad referidas en la presente ley; tendrán derecho a que el cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones patronales para el Sistema Único de Seguridad Social abonadas por las entidades en cuestión, se computen como crédito fiscal en las liquidaciones mensuales del IVA y también como pago a cuenta del impuesto a las Ganancias. Si al final del ejercicio fiscal quedase un saldo no utilizado, será transferido al período siguiente.

ARTÍCULO 36.- Este beneficio se aplicará por el plazo de un (1) año a computar desde que la empresa haya presentado ante la autoridad que determine el Poder Ejecutivo, la documentación pertinente que demuestre las políticas de igualdad aplicadas en la misma.

ARTÍCULO 37.- Luego de cumplido el plazo estipulado en el artículo precedente, la empresa beneficiada podrá volver a presentarse ante la autoridad que determine el Poder Ejecutivo para solicitar nuevamente el incentivo.

ARTÍCULO 38.- RECONOCIMIENTO. El Poder Ejecutivo, a través de la autoridad que determine, creará un reconocimiento para distinguir a aquellas empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores. Determinará la denominación del reconocimiento, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Podrá postularse cualquier empresa presentando su balance, en el que se demuestren los parámetros de igualdad llevados a cabo dentro de la entidad.

TÍTULO VI
DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 39.- Modifíquese el artículo 158 de la ley 20.744-Ley de Contrato de Trabajo- el que quedará redactado de la siguiente manera:

"Art. 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales, las que serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley:

a) Por matrimonio, diez (10) días corridos.

b) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.

c) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.

d) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario."

e) Por violencia de género: la mujer que, conforme lo establecido en la ley 26.485, ha sido víctima de violencia de género, diez (10) días

corridos y un (1) día adicional cuando las actuaciones de la causa judicial requieran de su presencia.

ARTÍCULO 40.- Modifíquese el artículo 159 de la ley 20.744-*Ley de Contrato de Trabajo*-, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO. 159. — LICENCIAS FAMILIARES.

- a) Licencia por embarazo: La mujer embarazada gozará de licencia durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta sesenta (60) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los ciento cinco (105) días;*
- b) Licencia por nacimiento: la/el o los progenitor/es no comprendidos en el inciso (a) del presente artículo, gozarán de veinte y un (21) días de licencia posteriores al nacimiento, acreditando el hecho mediante certificado de nacimiento expedido por autoridad competente;*
- c) Licencia por técnicas de reproducción humana asistida: el/la o los progenitores que se sometan a técnicas de reproducción humana asistida tendrán derecho a un (1) día de licencia por procedimiento a realizarse.*

d) *Licencia por adopción: el/la o los pretendientes adoptante/s gozarán de catorce (14) días-hábiles y no consecutivos- de licencia, a los fines de dar cumplimiento al procedimiento establecido en el Código Civil y Comercial para el otorgamiento de la guarda con fines de adopción a partir de la inscripción en la nómina del Registro de Adoptantes;*

El/la o los adoptantes gozarán veintiún (21) días posteriores al dictado de la sentencia de guarda con fines de adopción;

e) *Licencia parental: La/el o los progenitor/es gozarán de sesenta (60) días de licencia, que podrán distribuirse conforme al plan familiar. Se entiende por plan familiar la distribución alternada y elección libre de las licencias previstas en el presente artículo y en el artículo 183. Dicho plazo no podrá extenderse más allá de los tres (3) años a partir de la finalización de las licencias previstas en los incisos (a) y (b)."*

ARTÍCULO 41.- Modifíquese el inciso (c) del artículo 183 de la ley 20.744 - Contrato de Trabajo- el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor del plan familiar.

La/el progenitor o adoptante que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y cumplido el plazo previsto en el artículo 159 incisos (a), (b)

y (c) continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la/el progenitor o adoptante trabajador/a que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del nacimiento, dentro de los plazos fijados. La/el progenitor trabajador/a podrá optar entre el goce del 50% del salario o la licencia parental prevista en el inciso (d) del artículo 159. La/el progenitor trabajador/a hallándose en situación de excedencia que formalizara nuevo contrato

de trabajo con otro empleador quedará privada/o de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la/el progenitor o adoptante trabajador/a en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación."

TITULO VII
DEL ACOSO Y ABUSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 42.- Agréguese el artículo 242bis de la ley 20.744-*Ley de Contrato de Trabajo*-, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 242 bis: Constituye causal de despido el acoso sexual laboral y el acoso por razones de sexo. A los fines de este artículo, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, físico o escrito de naturaleza sexual que tenga el propósito, o no teniéndolo, produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo coartando la libertad de la afectada.

Se entiende por acoso por razones de sexo: (a) el condicionamiento de un derecho, ascenso o mejora en la situación laboral a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual; (b) El trato diferenciado o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamo, denuncia o reclamo destinados a subsanar la situación de acoso sexual."

ARTÍCULO 43.- Modifíquese el artículo 92 del Código Penal de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 92. - Si concurriere alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 80 incisos 2 a 10, la pena será: en el caso del artículo 89, de seis meses a dos años; en el caso del artículo 90, de tres a diez años; y en el caso del artículo 91, de tres a quince años.

Si concurriere alguna de las circunstancias previstas en los incisos 1, 10 y 11 del artículo 80 la pena será de cuatro a seis años en el caso del artículo 89, de ocho a diez años en el caso del artículo 90 y en el caso del artículo 91 de diez a quince años."

ARTÍCULO 44.- Modifíquese el artículo 119 del Código Penal, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 119. - Será reprimido con reclusión o prisión de seis (6) meses a cuatro (4) años el que abusare sexualmente de una persona cuando ésta fuera menor de trece (13) años o cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción.

La pena será de cuatro (4) a diez (10) años de reclusión o prisión cuando el abuso por su duración o circunstancias de su realización, hubiere configurado un sometimiento sexual gravemente ultrajante para la víctima.

La pena será de seis (6) a quince (15) años de reclusión o prisión cuando mediando las circunstancias del primer párrafo hubiere acceso carnal por vía anal, vaginal u oral o realizare otros actos análogos introduciendo objetos o partes del cuerpo por alguna de las dos primeras vías.

En los supuestos de los dos párrafos anteriores, la pena será de ocho (8) a veinte (20) años de reclusión o prisión si:

- a) Resultare un grave daño en la salud física o mental de la víctima;*
- b) El hecho fuere cometido por ascendiente, descendiente, afín en línea recta, hermano, tutor, curador, ministro de algún culto reconocido o no, encargado de la educación o de la guarda;*
- c) El autor tuviere conocimiento de ser portador de una enfermedad de transmisión sexual grave, y hubiere existido peligro de contagio;*
- d) El hecho fuere cometido por dos o más personas, o con armas;*
- e) El hecho fuere cometido por personal perteneciente a las fuerzas policiales o de seguridad, en ocasión de sus funciones;*
- f) El hecho fuere cometido contra un menor de dieciocho (18) años, aprovechando la situación de convivencia preexistente con el mismo.*

g) El hecho fuera cometido dentro o fuera del lugar de trabajo por un superior jerárquico de hecho o de derecho o por cualquier individuo que tenga poder decisión o influencia sobre la víctima.

En el supuesto del primer párrafo, la pena será de tres (3) a diez (10) años de reclusión o prisión si concurren las circunstancias de los incisos a), b), d), e) o f)"

ARTÍCULO 45.- Modifíquese el artículo 120 del Código Penal, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 120.- Será reprimido con prisión de SEIS (6) meses a UN (1) año la persona que, con relación laboral, académica o por motivos sociales o culturales, abuso de poder o privilegio sobre otra u otro, acosare sexualmente a sus subordinados o dependientes."

ARTÍCULO 46.- Modifíquese el artículo 239 del Código Penal, el que quedará redactado de la siguiente manera:

"ARTICULO 239. - Será reprimido con prisión de quince días a un año, el que resistiere o desobedeciere a un funcionario público en el ejercicio legítimo de sus funciones o a la persona que le prestare asistencia a requerimiento de aquél o en virtud de una obligación legal.

Si el hecho u omisión implicare la violación de una exclusión del hogar, prohibición de acercamiento o cese del hostigamiento la pena será de 4 a 6 años.

ARTÍCULO 47.- Créase el "Centro de Atención y Denuncias de Acoso Sexual Laboral" cuyo objeto será la recepción de denuncias por acoso sexual laboral o acoso por razones de sexo.

A los fines de esta ley se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, físico o escrito de naturaleza sexual que tenga el propósito, o no teniéndolo, produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo coartando la libertad de la afectada.

Se entiende por acoso por razones de sexo: (a) el condicionamiento de un derecho, ascenso o mejora en la situación laboral a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual; (b) El trato diferenciado o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamo, denuncia o reclamo destinados a subsanar la situación de acoso sexual.

El Poder Ejecutivo, a través del área que determine, reglamentará el funcionamiento y procedimiento del Centro de Atención y Denuncias de Acoso Sexual y creará un número telefónico gratuito para la recepción de denuncias enunciadas en el párrafo anterior.

Las denuncias deberán preservar la anonimidad absoluta de la denunciante y será obligación de la autoridad de aplicación hacer un seguimiento, mediante inspecciones y otros medios a determinar por la reglamentación, de las denuncias recibidas.

TÍTULO VIII
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 48.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo máximo de noventa (90) días desde su promulgación.

ARTÍCULO 49.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señora Presidente:

El artículo 16 de nuestra Constitución Nacional proclama el derecho de que todos los habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. Por su parte, el artículo 14 bis le garantiza al trabajador "*condiciones dignas y equitativas de labor*" y, al mismo tiempo, establece el principio de "*igual remuneración por igual tarea*". El artículo 37 de la Carta Magna, consagra la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios, a la vez que ordena que la misma sea garantizada por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.

En el marco de las atribuciones del Congreso Nacional, la Constitución ordena a nuestro parlamento:

"Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que se destaca la "*Convención sobre la Eliminación de*

todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", instrumento aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y por nuestro Congreso en 1985. A partir de la reforma de 1994, adquirió jerarquía constitucional.

Sin duda, nuestro ordenamiento jurídico ha dado pasos agigantados en el reconocimiento pleno de la igualdad de todos los habitantes ante la ley y la eliminación de todo tipo de discriminación en razón de: raza, género, sexo y religión. Aun así, parece resultar insuficiente si se contextualiza con la realidad actual. La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo de las mujeres y la todavía escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica sumado a los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es todavía hoy, una materia pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

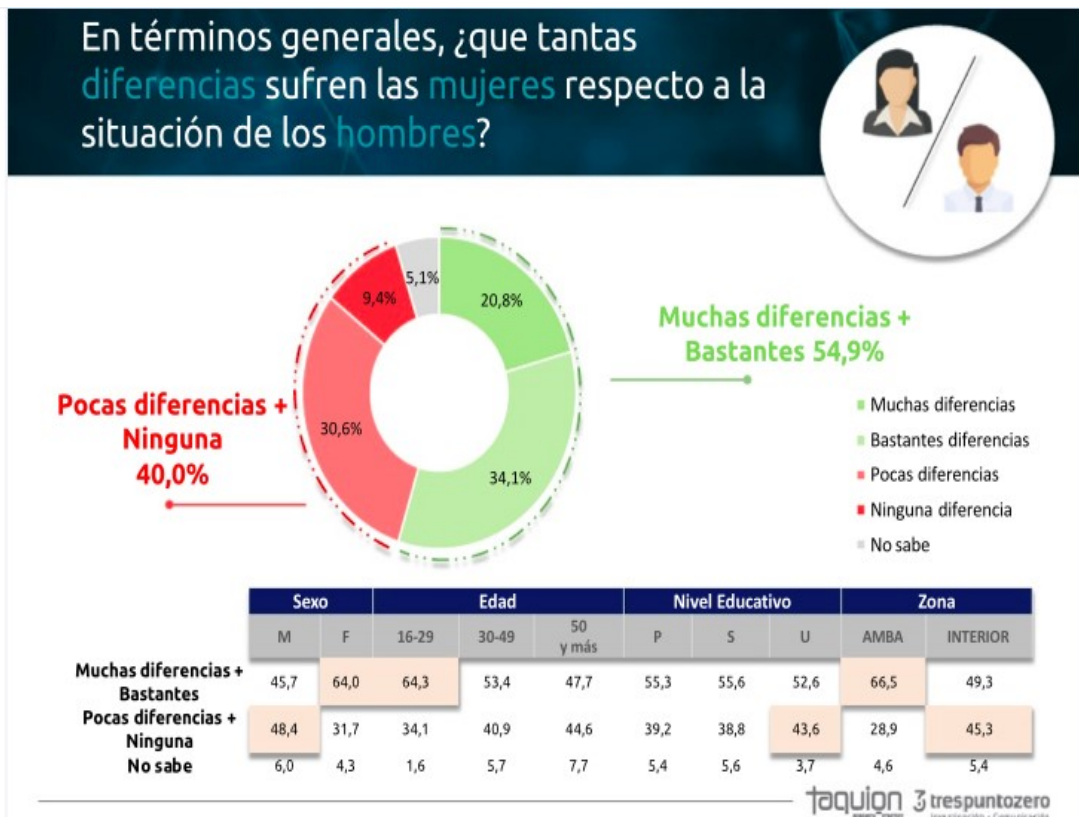
En consecuencia, resulta de extrema necesidad la puesta en marcha de una acción normativa tendiente a combatir todas las manifestaciones aun subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de género y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta pretensión es, sin dudas, un eslabón enriquecedor de la sociedad argentina que contribuirá al aumento del empleo y al desarrollo cultural, económico y social de nuestra Nación.

La eliminación de la desigualdad entre los habitantes es, entonces, una meta que debe hacerse efectiva a través de la integración e

incorporación en todas las políticas y acciones de los tres poderes que componen la República Argentina. En este escenario, se precisa un amplio dominio del principio de igualdad dentro del marco de la realidad social y cultural en que pueda generarse o perpetuarse esa desigualdad.

Este proyecto de ley pretende ser un humilde aporte a la gran lucha que han realizado miles de mujeres argentinas a lo largo de la historia, en el pasado, las que luchan en el presente y por todas aquellas que continuarán el día de mañana. Muchas son las dificultades que hoy enfrentamos, pese a los avances: desde la disparidad salarial, imposibilidad de balancear la vida laboral con la familiar debido a leyes desfavorables, desigualdad a la hora de acceder a cargos jerárquicos, entre otros.

Una investigación sobre feminismo y perspectiva de género realizada por las consultoras Trespuntozero y Taquiión publicada en el Diario "El Cronista" sobre 1000 casos revela que el 64% de las mujeres argentinas sienten que sufren muchas diferencias respecto de los hombres, mientras que menos de la mitad (el 31,7%) ve pocas diferencias. Cuanto más joven más elevada es esa percepción. De las mujeres de entre 16 y 29 años, el 64,3% manifiesta la existencia de mucha diferencia. En la franja de 30 a 49 años, el número desciende al 53,4%, y baja más todavía, a 47%, cuando la mujer supera los 50 años. Frente a la misma pregunta, sólo el 45% de los varones consultados percibe muchas diferencias y el 48,4%, aunque las reconoce, cree que son pocas.



Lo más novedoso de esta iniciativa, ante todo, es que fomenta la concreción real del principio constitucional de igualdad e instrumenta la prevención de todas las conductas discriminatorias que lo debilitan y consecuencias reales para el incumplimiento de las obligaciones previstas. De lo contrario, quedaríamos en una ley llena de buenas intenciones, y sin concreción real alguna.

La ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas argentinas, tanto nacionales como provinciales y municipales. Y lo hace al amparo de las atribuciones constitucionales que poseen los tres poderes fundamentales que componen el sistema democrático argentino. La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la ley. Ésta se ocupa a través de su

articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, con las correspondientes modificaciones de las leyes que resultan afectadas. De esta manera, la presente norma nace con la vocación de erigirse como una suerte de código de la igualdad real y efectiva.

Es importante resaltar que, para el logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad, se requiere no solo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción en la órbita privada. Atento a eso, la ley contempla también, la instrumentación del principio de igualdad en la esfera de las relaciones entre particulares y con entidades privadas.

En este orden de ideas, bajo la óptica del mencionado principio de igualdad y de una profunda perspectiva de género, se plasma un reordenamiento de las políticas públicas y de los criterios de actuación llevados a cabo por los tres poderes de la nación y el sector privado. En miras de ello, es que se incorporan estándares favorecedores de la igualdad en políticas como las laborales, sociales, comunicacionales, judiciales, legislativas, administrativas, sindicales, partidarias y electorales.

El presente proyecto de ley está estructurado en siete (7) títulos que pretenden acoger los reclamos justos de las mujeres argentinas. En primer lugar, bajo disposiciones generales se busca no solo establecer el carácter de orden público de la normativa, sino pautas interpretativas para los operadores judiciales. En segundo lugar, se incrementó el porcentaje del cupo femenino en los sindicatos y partidos políticos y creación de los mismo en sectores donde hoy no existen tales como en el Poder Judicial donde observamos fenómenos como un 52% en sectores auxiliares o de mesas de

entrada, pero un porcentaje inferior en lo que hace a cargos como fiscales, jueces y defensores. En tercer lugar, con respecto a las empresas privadas se busca instalar como eje en cualquier política empresaria sea pequeña o grande, la igualdad. A diferencia de algunas legislaciones consideramos que el cumplimiento de políticas de igualdad y género no debe ser premiada, sino exigida. Por ello, hemos puesto presupuestos mínimos, entablados bajo el "Plan de Igualdad", y para aquellas empresas que vayan más allá, un reconocimiento especial. Otro punto destacable y novedoso que creemos fundamental a la hora de lograr una real igualdad de oportunidades es la modificación del sistema de licencias. Finalmente, este proyecto busca la incorporación de la figura del acoso sexual y el acoso por razones de sexo, así también sumar como agravante a los delitos contra la integridad sexual aquellos llevados a cabo por personas en posición de jerarquía con respecto de la víctima.

Las cifras del lugar que ocupan las mujeres en los poderes públicos son preocupantes:

1. En el ámbito del Poder Ejecutivo si bien 50% del personal son mujeres, únicamente 14% de los titulares de los Ministerios son mujeres;
2. En el ámbito del Poder Judicial 54% del personal son mujeres, únicamente 34% son jueces;
3. En el Poder Legislativo 34% de las mujeres son Diputadas y 40% Senadoras

Según informa Lorena Moscovich, politóloga y profesora de la Universidad de San Andrés, si bien las mujeres en las Legislaturas cuentan con mayor experiencia laboral y educación académica más avanzada, no logran alcanzar los cargos de liderazgo y conducción dentro de sus respectivas Cámaras. El incumplimiento de la ley de cupo femenino es simplemente la punta del iceberg que enfrentan las mujeres políticas durante su carrera profesional. La realidad demuestra las dificultades de conciliar la vida familiar con el trabajo, un hecho que se ve reflejado en la composición de las Legislaturas en donde hay proporcionalmente más mujeres solteras, viudas o divorciadas que varones en la misma situación. A su vez, las legisladoras tienen menos hijos que sus contrapartes masculinas y hay una mayor cantidad de mujeres que deciden no tenerlos, de acuerdo con otro análisis realizado por Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

"Tener sesiones parlamentarias de madrugada o reuniones de entrada la noche es malo para el acceso público a los actos de gobierno y sin duda entra en tensión con las personas con compromisos familiares. También se debería empezar a considerar como un tema de interés público al cuidado de los niños e incorporar una agenda de políticas públicas que garantice el acceso y la gratuidad del cuidado de los niños en la primera infancia. Esto tiene dos consecuencias, la primera es no dar por sentado que van a ser las mujeres quienes se quedan en casa para cuidar a los niños; la segunda es dar las mismas oportunidades para quienes tienen hijos y quiénes no." (Lorena Moscovich)

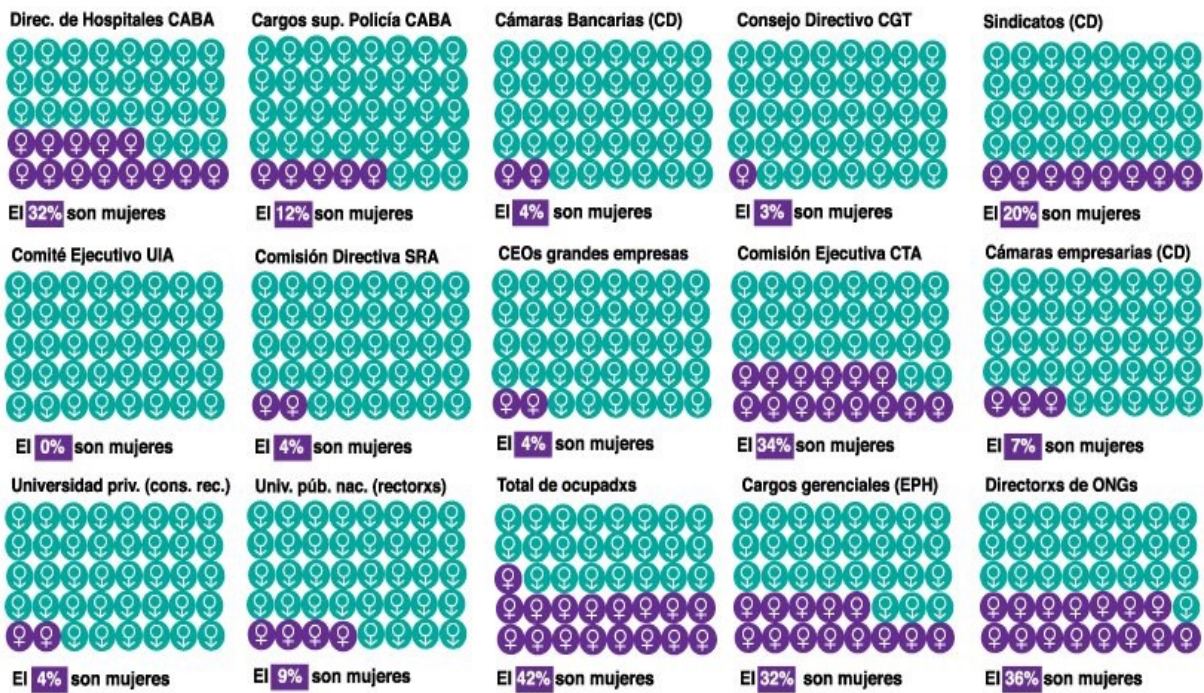
En el Senado de la Nación la Comisión de la Banca de la Mujer ha hecho un trabajo que debe ser reconocido, valorado y aplaudido. Pese a muchas veces no ser acompañadas, siempre se han impulsado proyectos de ley que abogan por la igualdad real de la mujer. Sin ir más lejos se trataron varios proyectos de ley que fueron inspiración y cuya materia se toca en esta iniciativa, como ser:

1. S-4297/15 presentado por las Senadoras Fellner, Aguirre, Blas, Kunath, Labado, Luna y Mirkin;
2. S-2039/16 presentado por las Senadoras Durango, Riofrio, Kunath, De la Rosa, Mirkin y Senador Abal Medina;
3. S-1192/2016 del Senador Rodríguez Saá acompañado por la Senadora Negre de Alonso;
4. S- de la Senadora García Larraburu que establece la composición de las comisiones debe estar compuesta en un 50% por mujeres.

Las cifras se repiten en casi todos los ámbitos laborales

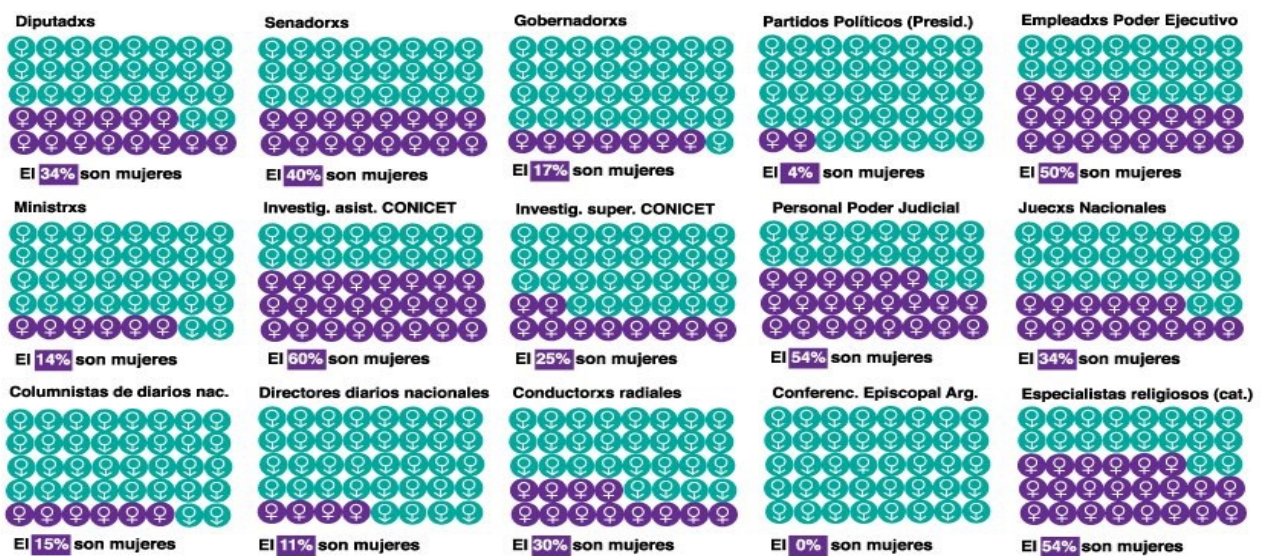
Fuente: elaboración de La Cartelera de Trabajo (@carteleraict) en base a INDEC, CIPPEC, GCBA, CNE, PNUD, ELA, CGT, UIA, SRA, AEA, CTA, CRUP, CIN, AICA, CEA, y UNESCO.

#Techodecristal: Proporción de mujeres en puestos de decisión en Argentina



Fuente: elaboración de La Cartelera de Trabajo (@carteleraict) en base a INDEC, CIPPEC, GCBA, CNE, PNUD, ELA, CGT, UIA, SRA, AEA, CTA, CRUP, CIN, AICA, CEA, y UNESCO.

#Techodecristal: Proporción de mujeres en puestos de decisión en Argentina



En el Poder Judicial la situación se repite, no solo en el ámbito nacional, sino provincial también. Siete de las veinticuatro Cortes provinciales están hoy integradas únicamente por varones: Chubut, Corrientes, Formosa, La Rioja, Mendoza, San Juan y Santiago del Estero. Las mujeres representan, en esos ámbitos provinciales, apenas el 26% del total. Los superiores tribunales que más mujeres tienen son, el de la Ciudad de Buenos Aires y el de Chaco, con 3 jueces sobre 5 y San Luis con 2 sobre 3. En lo que respecta a mi Provincia, San Luis, la conciencia de género ha sido eje de la política de gobierno.

"La mayoría de las mujeres trabaja en ambientes ocupacionales diseñados por hombres y estructurados de forma tal que, a pesar de pretender la neutralidad de género, solo perpetúan las desigualdades", asegura la investigadora Paola Bergallo.

Por ello, la política debió y hoy debe recurrir, casi de manera forzada, a mecanismos de cupo como herramienta de acción afirmativa ya que el Estado, aun con evoluciones, todavía no pudo eliminar las barreras que le impiden a la mujer equiparar la posición del hombre y lograr una justicia con perspectiva de género. Así, quienes definen las acciones en el Poder Judicial y resuelven sentencias son, en su mayoría, hombres. Cuanto más cerca del vértice de la pirámide, más masiva es la presencia masculina, informa Juan Pablo Gorbál en La Nueva.

En nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, la historia se repite. Pese a la escasa voluntad política en 2016 para cambiar la composición de la Corte, aumentado sus miembros para lograr un órgano más equilibrado, poco han hecho como cabeza del Poder Judicial. Desde la

vuelta de la democracia el máximo órgano judicial de la Nación fue exclusivamente masculino hasta 2004 cuando se aprobaron los nombramientos de Elena Highton de Nolasco y Carmen Argibay quien falleció en 2014. Antes solo existía el antecedente de Margarita Argúas, quien ejerció el cargo entre 1970 y 1973. Cuando se produjeron dos vacantes con el fallecimiento de la Dra. Argibay y la renuncia del Dr. Zaffaroni, los reemplazaron dos hombres pese al reclamo desde la sociedad de que al menos uno de los dos nombramientos fuera mujer. Por ello, la modificación pretende hacer justicia y decir basta a mendigar la igualdad.

Lamentablemente, si acudimos a aquellos sectores de la vida pública que deberían representarnos, sigue la misma triste canción. En el ámbito sindical, según el informe elaborado por el Ministerio de Trabajo denominado "Las mujeres en el mundo del trabajo":

- a. 4 de las 22 agrupaciones incluidas en el informe tienen el 30% de mujeres en la comisión directiva, con cargo de secretarías o subsecretarías;
- b. 4 sindicatos que no tienen absolutamente ninguna mujer en los puestos de decisión;
- c. 0 de los gremios relevados tiene a una mujer como Secretaria General;
- d. Los puestos que ocupan las mujeres con mayor frecuencia son los de la secretaría "de género", "de mujer" o "de familia y niñez".

Es decir, pese a existir una ley que ya establece un mínimo de 30% en los cargos directivos de las asociaciones sindicales, 4 gremios cumplen

con lo mínimo e indispensable y ninguno la ha puesto en lugares con poder de decisión. Por ello, hemos tomado como base el Proyecto presentado por el Diputado Moyano, 3065-D-2017, pero consideramos que el mismo carece de mucha normativa que impulsa la igualdad: consecuencias para el incumplimiento. Es por ello que hemos puesto como causal de pérdida de la personería gremial, el incumplimiento del cupo de mujeres.

Sindicato	Total	A cargo de mujeres	% Cupo	Detalle
Aceiteros	11	0	0%	Ninguna
Alimentación	13	2	15,4%	Gremial - Actas
Bancarios	23	7	30,4%	Administración - Finanzas - Organización y capacitación - Acción Social y Deportes - Vivienda - Previsión - Igualdad de derechos
Calzado	18	4	22,2%	Actas - Mujer - Capacitación e Higiene
Camioneros	25	4	16%	Acción social y ayuda solidaria - Mujer - Igualdad de oportunidades y género
Comercio	24	4	16,6%	Actas - Mujer y niñez - Estadísticas y defensa del consumidor - Derechos Humanos
Encargados de edificio	10	3	30%	General adjunta - Turismo, deporte y recreación - Actas, prensa y propaganda
Entidades deportivas	18	7	38,9%	Hacienda - Acción social - Turismo - Propaganda y Prensa - Capacitación - Redes sociales - Gremial
Ferrovianos	19	2	10,5%	Relaciones internacionales - De Estadística, Estudios y proyectos
Gas CABA y conurbano	7	1	14,2%	Prensa, Cultura y capacitación sindical
Gráficos bonaerenses	11	2	18,2%	Protesorera - Asistencia social
Madereros	7	0	0%	Ninguna
Maestranza	8	2	25%	Gremial - Actas
Mecánicos	23	1	4,3%	Desarrollo humano, Recreación, Turismo y vivienda
Metalúrgicos	11	0	0%	Ninguna
Personal civil	34	9	26,5%	Igualdad de oportunidades - Actas - Deportes y recreación - Mujer - Obras sociales - Organización - Personas con capacidades diferentes - Trabajadores pasivos - Gremial - Salud laboral
Plásticos	9	1	11,1%	Actas, prensa y propaganda
Químicos	9	0	0%	Ninguna
Rurales	11	1	9%	Igualdad de oportunidades y género
Sanidad	20	6	30%	Finanzas - Mujer - Asistencia social - Organización - Deporte y turismo
Telefónicos	18	5	27,8%	Actas - Acción social - Cultura y capacitación - DDHH - Género
Textiles	10	2	20%	Mujer - Cultura y Capacitación

Otro gran actor social de nuestra Argentina son los partidos políticos. Lamentablemente, la representación de las mujeres es mínima en la mayoría de ellos, más aún en los cargos directivos.

El fenómeno en las empresas privada es aún más alarmante: según un estudio global realizado por Grant Thornton y publicado en el Diario *Ámbito Financiero* por Diego González, en Argentina bajó un 3% la cantidad de compañías con liderazgo femenino y es récord el número de organizaciones sin mujeres al mando: su participación en cargos directivos está muy lejos de la paridad.

A nivel global se alcanzó un máximo histórico de 25% aunque luego se ingresó en un período de estancamiento. En América Latina, el 20% de los puestos directivos están ocupados por mujeres. En Argentina uno de cada cuatro puestos directivos está ocupado por una mujer. En 13 años el crecimiento fue de solo 6%. En nuestro país, en un año la proporción de empresas con participación de mujeres en la alta dirección bajó del 18% al 15% y se alcanzó un récord de 53% en empresas sin mujeres en puestos de decisión. Si bien en el país contamos con sucursales de empresas extranjeras en las que hay mujeres en la alta dirección, existen muchas empresas familiares que suelen estar dirigidas por hombres.

A su vez, en un artículo publicado por Lucía Martínez en la página "Chequeando" haciendo referencias a los números:

1. De los varones ocupados, el 6,1% se desempeña en puestos directivos y un 2,3% en puestos de jefatura, pero entre las

mujeres estas cifras se reducen al 3,8% y 1,4% respectivamente (Informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la Argentina en base a datos de 2012 de la Encuesta Permanente de Hogares);

2. En Latinoamérica -en base a la muestra de nuestro estudio- el 34% de la dotación son mujeres, pero sólo el 17% a nivel ejecutivo;

3. El sector privado es uno de los espacios donde se hace más notoria la subrepresentación de las mujeres quienes ocupan apenas el 4,4% de los puestos directivos de primera línea en las grandes empresas de la Argentina. (Informe Sexo y poder del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género)

Este fenómeno llama poderosamente la atención, más aún considerando que hay más mujeres graduadas que hombres y que, académicamente se desempeñan mejor. Según datos del último censo, de los 1.929.813 argentinos que completaron su formación universitaria, 1.050.662 son mujeres, y apenas 879.151, hombres. Significa que si hoy una empresa pública realiza una búsqueda profesional recibirá 55 currículos de mujeres, contra 45 de hombres. Y la brecha sigue en crecimiento. En el censo anterior, ellos, los profesionales, eran 582.574, y las universitarias, 559.577. Así, mientras que en una década las profesionales casi se duplicaron, los hombres con título crecieron sólo 50%. Seis de cada diez egresados de universidades públicas y privadas son mujeres. Asimismo, y según los datos de la Universidad Nacional de La Plata, las estudiantes reciben su título universitario a edades más tempranas que los hombres: el

33,6% de las alumnas que egresaron de esa institución en 2009 lo hicieron siendo menores de 25 años contra el 25,8% de sus compañeros.

Si bien, las mujeres con estudios superiores tienen altas tasas de participación laboral similares a la de los hombres: el 85% de las madres universitarias participa en el mercado laboral, aún persisten obstáculos que dificultan su desarrollo profesional, el ascenso a posiciones de alta dirección y la obtención de ingresos laborales acordes con su calificación, en especial para aquellas que son madres. (Carina Lupica, directora del Observatorio de la Maternidad a "La Nación" por Evangelina Himitian)

Por ello, en este proyecto de ley se instaura la obligación de las empresas y todo tipo de entidades privadas a cumplir con la plena observancia del principio constitucional de igualdad, incorporando medidas necesarias para asegurar: la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, igualdad en el acceso al empleo y la prevención de todo tipo de discriminación.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla específicamente, el deber de elaborar un "Plan de Igualdad" que garantice la efectiva paridad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Así como demostramos *ut supra*, estos problemas de disparidad ocurren en todo el mundo y, nuestro país, no está exento. Las estadísticas, datos y estudios de la realidad argentina arrojan que un 71% de los trabajadores y trabajadoras que ocupan el "decil" de salarios más altos son hombres, mientras que en el "decil" de sueldos más bajos 7 de cada 10 son

mujeres. En ese mismo orden de ideas, si se hace una comparación dentro de un mismo rango o actividad en una empresa, se estima que las mujeres, en promedio, cobran un 30% menos que los hombres.

En términos más generales, si se toma como parámetro el total del mercado laboral argentino durante el año 2017; el ingreso promedio de las mujeres en el primer trimestre era de PESOS \$10.708 y el de los hombres, de PESOS \$14.687, un 37% más.

Por su parte, el INDEC ha realizado estudios respecto de los porcentajes de la participación de la mujer en el mercado laboral. La misma es notoriamente menor en comparación con la de los hombres: alrededor de un 42% de la población de mujeres se encuentran en actividad, mientras que un 66% de los hombres están laboralmente activos.

En relación a la inequidad en el acceso al mercado laboral, hay innumerables fallos que dejan en evidencia esta problemática. En el año 2014, los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la causa "*Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo*", expresaron:

"Los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional" y subrayó –especialmente- las obligaciones estatales, establecidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar el derecho a las mismas

oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección, así como para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas . Incluso las de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”.

(...)

"Los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares”.

Si recurrimos al plano internacional, se ha expresado al respecto de esta problemática en el ámbito privado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a través de la Opinión Consultiva 18/03, párrafo 140:

"En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respecto de los derechos humanos entre particulares, esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes).”

Para hacer frente al fenómeno de la disparidad entre mujeres y hombres en el mercado laboral y la desproporción discriminatoria en los salarios, esta iniciativa ordena a través del ya mencionado "Plan de Igualdad", que contenga entre otras cosas, medidas concretas para alcanzar la paridad salarial entre ambos sexos y la equidad entre mujeres y hombres en la distribución de los cargos jerárquicos.

Dicho plan debe ser transparente en su implementación, permitiendo a las trabajadoras y trabajadores el acceso a la información sobre las acciones de igualdad llevadas a cabo dentro de la empresa, como así también acceso al contenido de los planes de igualdad.

En este apartado, se incorporan modificaciones a la ley 19.550 (de Sociedades Comerciales) agregando a los requisitos constitutivos, que el mismo contenga el referido "Plan de Igualdad" y las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y acoso por razones de sexo en el trabajo. Se establece sanciones a las empresas que incumplan las disposiciones contenidas en el articulado.

En este punto, el proyecto incorpora incentivos y reconocimientos a las empresas que se destaquen en la aplicación de políticas de igualdad que van más allá de lo establecido en legalmente. Por un lado, se crea un "incentivo fiscal" para las empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadoras. A su vez, se instrumenta un "Reconocimiento" destinado a las organizaciones que sobresalgan en la aplicación de las políticas referidas en el párrafo precedente.

Otro reclamo de la sociedad en su conjunto gira en torno a las licencias. El cambio que venimos a proponer es, por un lado, terminológico, y por otro, jurídico. Hoy la licencia por maternidad ha quedado atrás en la historia. La ley laboral debe ser reformada en su totalidad para respetar la perspectiva de género, y darle igualdad real a la mujer y al hombre. Por ello, hemos cambiado los nombres de las licencias: por un lado, hablamos de licencias por embarazo que contempla a la madre, pero por otro lado

hablamos de licencia por nacimiento, y no de licencia por paternidad. De esta manera, podemos contemplar todas las variantes familiares que han ido surgiendo a lo largo de los años. Si ponemos licencia por paternidad, quedaría excluida la madre no embarazada de una relación de dos personas del mismo sexo.

La idea de fondo es cambiar la mirada sobre la familia en donde la madre es la que realiza las tareas domésticas y el padre simplemente acompaña. ¿Cómo puede ser que la licencia por nacimiento hoy sea de dos días? Sin ir más lejos, una mujer que tiene una cesaríá estar 15 días, como mínimo, sin levantar peso, y en reposo. En definitiva, cambiar el foco de los roles tradicionales y dejar que cada familia elija, conforme el plan familiar, la distribución de las licencias, es un paso más hacia la igualdad plena y real.

A pesar de décadas de progreso social en el lugar de trabajo, las mujeres todavía tienen que lidiar con la mayor parte del cuidado infantil. Si bien la mayoría de los países permiten hasta tres meses de licencia por maternidad, solo alrededor de media docena de países ofrecen a los padres más de dos semanas de licencia. En Dinamarca, el 90% de los padres toman más de una quincena de permiso. La investigación sugiere que capacitar a los padres para cuidar a sus hijos recién nacidos tiene efectos positivos. Menos aún son los países los que contemplan las realidades y las nuevas familias que han ido surgiendo. Creemos que, cambiando las palabras, es también una manera de educar. No encasillar en roles, maternidad, paternidad sino en hechos objetivos. Licencia por embarazo, licencia por nacimiento, licencia por adopción, licencia por técnicas de reproducción humana asistida y finalmente la licencia parental.

En Argentina las licencias son demasiado cortas y el ámbito laboral no es propicio a mujeres o padres con hijos. Creemos que extender el tiempo que los progenitores pueden pasar con su recién nacido es beneficioso para el conjunto familiar.

Intentamos, por un lado, adecuar las licencias a los nuevos tipos de familia y tener en cuenta una gran deuda que tenemos con la sociedad: la licencia por adopción. Aquellas parejas o individuos que deciden adoptar enfrentan numerosas dificultades legales y laborales al no existir ningún tipo de régimen que los contemple. Teniendo en cuenta lo que implica un proceso de adopción no solo a nivel emocional sino también los trámites y tiempo que conlleva es que hemos legislado en este sentido.

Los grandes cambios se dan progresivamente. Según un estudio realizado por "*The Economist*", los padres que se toman licencia por nacimiento tienen más probabilidades de tener un papel activo en las tareas de cuidado infantil. Según un estudio de cuatro países: Estados Unidos, Australia, Gran Bretaña y Dinamarca, los padres que habían tomado licencia tenían más probabilidades de alimentarse, vestirse, bañarse y jugar con sus hijos luego de que el período de licencia haya finalizado.

Esta interacción temprana tiene beneficios a largo plazo para las habilidades de aprendizaje de un niño. Un estudio de la Universidad de Oslo encontró que la licencia de paternidad mejoraba el rendimiento de los niños en la escuela secundaria.

Existe un vínculo directo entre el aumento de las mujeres en cargos jerárquicos con el aumento de la licencia por nacimiento. Al permitirle al padre cuidar de los niños, o al menos, dejando que cada familia elija como distribuir su tiempo. Cuando las responsabilidades del cuidado de los hijos recaen exclusivamente sobre la mujer, el efecto es privarlas de aumentos salariales, avances y promociones. Cuando los hombres comparten esta tarea, la brecha de disminuye.

Sin lugar a dudas es importante que haya mujeres en puestos de decisión por dos motivos. Uno tiene que ver con la justicia distributiva, el hecho de que somos la mitad de la ciudadanía y, por lo tanto, tenemos derecho a la participación. Pero el otro motivo tiene que ver con la perspectiva sobre la política, la presencia sobre los intereses, es decir, la representación es traer presencia los elementos que puedan estar ausentes de las políticas.

La presencia de mujeres en las bancas hizo que se votaran leyes sobre salud sexual y reproductiva, sobre violencia, sobre trata, sobre parto humanizado, sobre lactancia, sobre abuso sexual, sobre reproducción humana asistida. El motivo que tiene que ver con representar intereses, puntos de vista, necesidades que tengan que ver con la vida de las mujeres es un argumento que es importante y seguramente se subsanaría si los varones tuvieran una capacitación en género relevante.

Como si lo expuesto fuese poco, las mujeres enfrentan dificultades laborales incluso más crueles. Este el caso del acoso sexual laboral, el acoso por razones de sexo y el abuso o violación en el ámbito de trabajo. Ninguna de estas cuestiones ha sido satisfactoriamente atendida por la

legislación vigente. El acoso sexual en el ámbito de trabajo es una de las manifestaciones de la violencia de género de mayor crecimiento en los últimos años, que reclama un adecuado tratamiento. Esta conducta no sólo resulta violatoria del derecho al trabajo sino del derecho a la salud, a la seguridad, a la dignidad de la persona humana, como también al pleno goce y ejercicio de los derechos humanos y la libertad sexual. Muchas veces las conductas a las que son sometidas las mujeres no llegan a configurar un delito penal bajo los términos de los delitos contra la integridad sexual.

Por lo general, la práctica del acosador se desarrolla en la clandestinidad, sin testigos, y genera en la mujer sentir que no tiene sentido alguno realizar la denuncia. Por otro lado, la presión de perder la perspectiva de promoción al no acceder a lo propuesto por el acosador, genera un acoso por razones de sexo, generando además en la víctima la situación de culpabilidad. El acoso sexual es una forma de violencia de género. Más aún, cuando estas situaciones se generan en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano, es decir, es también violencia laboral.

"Más allá de las diversas manifestaciones del problema, una de las más notorias es el llamado acoso quid pro quo, expresión que describe la situación de la empleada obligada a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algún beneficio que le corresponde por su trabajo. Dado que esto sólo puede ser hecho cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, este acoso "quid pro quo" es una forma de acoso sexual que entraña un abuso de autoridad por parte del empleador (o por el

agente del empleador en el que éste ha delegado su autoridad para fijar cláusulas y condiciones).

Este hostigamiento resulta una práctica discriminatoria por razón de sexo que atenta contra los principios constitucionales de la inviolabilidad de la libertad de trabajo, la dignidad y la vida humana, los derechos consagrados por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, así como contra los principios y convenciones internacionales de la OIT que obligan al Estado a condenar la discriminación por razón de sexo y a establecer políticas para la eliminación de todas las formas de discriminación." (GONZALES DEL CAMPO, Javier. "El acoso sexual: una forma más de la violencia de género" en SAIJ Id SAIJ: DACF080077)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de 1979, ratificada por la Argentina y parte de nuestra Constitución Nacional; La Convención para prevenir, erradicar y castigar la violencia contra las mujeres; La declaración sobre la eliminación de la violencia contra mujer del 20 de diciembre de 1993, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas y una serie adicional de instrumentos jurídicos nos ponen como legisladores bajo la obligación de atender los vacíos legales que sufre nuestro sistema. El acoso sexual y el acoso por razones de sexo son dos de ellas. Por ello, hemos proporcionado una definición y la hemos insertado como causal de despido directo por parte del empleador.

Por otro lado, y por las razones ya expuestas queda claro que aquel que ejerce un cargo jerárquico por sobre la abusada tiene mayor grado de responsabilidad. Por ello, además de incorporar la figura de acoso sexual al Código Penal, hemos insertado como agravante de los delitos contra la integridad sexual, el abuso simple, gravemente ultrajante o abuso sexual con acceso carnal, aquel cometido por un superior jerárquico laboral de cualquier tipo.

Según un informe realizado por la Organización Internacional de Trabajo sobre 36 países, Argentina es uno de los países con más alta tasa de acoso en el mundo -los otros son Francia, Inglaterra, Canadá y Rumania, ya que el 16,6% de las mujeres argentinas dicen haberlo sufrido durante el año anterior a la encuesta, y a esto habría que agregarle los datos sobre casos de hombres acosados, si bien éstos casi no se denuncian.

Como bien recalca GONZÁLEZ DEL CAMPO, a pesar de lo preocupante de la situación, en Argentina pocas provincias -Buenos Aires, Chaco, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Santa Fe, Tucumán, Jujuy y Chubut- tiene legislada algún tipo de ley que sanciona el acoso, pero la mayoría de las normas que se han aprobado en el país -a nivel municipal, provincial y nacional- sólo castigan la práctica en el ámbito de la administración pública, con sanciones que pueden llegar a la cesantía o la exoneración del funcionario o el empleado público, pero ninguna lo considera un delito penal.

A nivel nacional el Decreto 2385 del 18 de noviembre de 1993 contempla el acoso exclusivamente en el ámbito de la Administración

Pública Nacional y para cuando es perpetrado por un superior jerárquico. En sede penal se abordó la problemática bajo las figuras de la coacción, de la extorsión o del abuso, y en la justicia laboral se ha reconocido el derecho de la víctima a considerarse despedida y a recibir una indemnización por ello.

En el fallo "*Dentone, Josefina c/ Seguridad y Custodia SRL s/ despido*" la Cámara Nacional del Trabajo dijo:

"El acoso sexual laboral puede constituir injuria, en los términos del art. 242 de la LCT, y justa causa de despido, conforme a la valoración que realicen los jueces, teniendo en consideración el carácter de la relación laboral, lo dispuesto por la ley citada y las modalidades y circunstancias de cada caso. De todos modos, el decreto 2385/93 sobre el régimen jurídico básico de la función pública, introduce una definición de acoso sexual. Según dicha norma, se entiende por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las situaciones de acoso sexual son factibles dentro de toda relación de trabajo motivando los consiguientes roces entre dependientes y empresarios y dando lugar a controversias jurídicas de difícil solución, toda vez que no puede ignorarse que las situaciones de acoso se dan en un ámbito de privacidad, que impone que el trabajador denunciante corra la difícil carga probatoria de acreditar que fue, efectivamente, sometido a hostigamiento con fines sexuales. Para ello es válido cualquier medio probatorio, incluso el testimonial"

A su vez, en la causa "*Perinetti, Daniel c/ MEGRAV SA s/ despido*"

"En nuestra legislación laboral, el acoso sexual no ha sido legislado como figura autónoma justificante del despido, pero puede constituir injuria en los términos del art. 242 de la LCT y justa causa de despido, conforme a la valoración que realicen los jueces, teniendo en consideración el carácter de la relación laboral, lo dispuesto por la ley citada y las modalidades y circunstancias de cada caso. En el ámbito de la función pública, el decreto 2385/93 define al acoso sexual como el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovecha de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. El acoso moral en el trabajo consiste en (cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o maltrato psicológico en la vida cotidiana."

Al sancionarse la ley 25.087, una figura que no llegó a ser sancionada fue el llamado "acoso sexual", pese a los proyectos existentes al respecto. La Diputada Sobrino pretendió incluir un art. 127 ter, por el cual se penaba al "*que, valiéndose de la necesidad de una persona, hostigare de cualquier modo a otro con el fin de mantener relaciones sexuales*". En los arts. 123 del proyecto de los Diputados Fernández Mejjide y otros, 124 del Diputado J. P. Cafiero, y 124 de la Diputada Godoy, se quería sancionar a "*la persona que, con relación patronal, académica o escolar, o por motivos sociales o*

culturales, abuso de poder o privilegio sobre otra, acosare sexualmente a sus subordinados o dependientes".

En los fundamentos de esos proyectos se advierten las razones que justifican la sanción. Así Margarita M. Sobrino dijo que *"Al sentirse hostigada por actos de acoso sexual, la persona que trabaja ve lesionados sus derechos, su dignidad y su integridad psicológico-emocional."* Por su parte Graciela Fernández Meijide y otros argumentaron que *"se deroga el art. actual y se reemplaza por la figura de acoso sexual en lugares de trabajo o estudio";* y que *"La figura penaliza cualquier forma de presión sexual no deseada que se da en el ámbito de trabajo, colegio, universidad, etcétera, y genera como consecuencia que la persona presionada se desempeñe en un ambiente hostil, se vea perjudicada en los ascensos laborales, profesionales o académicos, que se vea obligada a renunciar, etcétera"*. Creemos que incluir el acoso sexual, además de causal de despido directo con justa causa, como delito penal es una cuestión de justicia.

Esta iniciativa tiene como eje, no solo políticas innovadoras, sino también verdaderos mecanismos de implementación y sanciones para aquellos que no cumplen con la normativa. Es larga y repetida la historia legislativa de normas con buenas intenciones que no se cumplen. Un ejemplo claro es el cupo de mujeres: en las elecciones funcionó porque si las listas no cumplían con el 30%, no podían oficializarse. Sin embargo, en los partidos políticos y en las asociaciones sindicales, pese a que la obligación existe, no hay consecuencia para el incumplimiento. Con esta iniciativa, no solo hemos aumentado el cupo como medida de acción

afirmativa, sino además hemos puesto como consecuencia del incumplimiento, la pérdida de la personería gremial o como partido político.

Por todo lo expuesto hemos creado un Centro de Atención para la recepción de denuncias por acoso sexual laboral o acoso por razones de sexo. Para evitar dudas sobre la interpretación y darles más claridad a los jueces hemos definido tanto lo que es el acoso sexual, como lo que constituye el acoso por razones de sexo. Nuestro objetivo es que, al margen de la denuncia penal que pueda darse, que la víctima tenga una línea directa para recibir ayuda y asesoramiento sobre los pasos a seguir, como a su vez que la denuncia realizada ante el centro llegue directamente a la entidad que determine el Poder Ejecutivo, y que el órgano administrativo controle lo que está sucediendo dentro de una empresa donde se ha dado un supuesto de acoso sexual.

Pese a todos los avances, hoy las mujeres argentinas enfrentan, aún, muchos obstáculos. Es nuestro trabajo como legisladoras y legisladores encontrar el problema, identificarlo y otorgarle a la sociedad, a las mujeres, las soluciones que se merecen. Las cifras en torno a la violencia de género son estremecedoras. Según un estudio realizado por la Casa del Encuentro junto a la fundación AVON Mujer publicado en Infobae desde el 2008 hasta el 2017 hubo 2679 femicidios y 44 femicidios en los primeros dos meses de 2018. El 86% de los feminicidios fueron cometidos por hombres del círculo íntimo y conocidos de la víctima, mientras que el 7 % lo cometieron extraños y de otro 7 % no se disponen de datos. Por edades, el 21% de las fallecidas eran jóvenes de entre 15 y 25 años y el 9% del total fueron violadas y abusadas.

Según la Oficina de Violencia Doméstica, entre 2008 y 2017 los Equipos Interdisciplinarios de la Oficina de Violencia Doméstica atendieron un total de 87.320 presentaciones las cuales fueron efectuadas por personas tanto en calidad de afectadas directas de una situación de violencia domestica (80.078) como en calidad de terceras (7.242). De ese total, 89% corresponde a mujeres, entre las cuales el 79% convive con sus hijas/os. En el 83% de las presentaciones realizadas por mujeres afectadas, el vínculo con la persona denunciada es de tipo de pareja (parejas, ex parejas, cónyuges, novios, convivientes).

Las cifras demuestran no solo un aumento desastroso en cantidad de femicidios, sino también un aumento de denuncias por violencia doméstica y de todo tipo de violencia de género. Por ello, hemos introducido, en consonancia con la figura de femicidio introducida en el año 2012, las lesiones agravadas en caso de que las mismas fuesen realizadas por el cónyuge, ex cónyuge, o la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediare o no convivencia. Así como hemos destacado, consideramos que esto es una medida más de acción afirmativa. Son decenas los videos que hemos visto de hombre golpeando, humillando y denigrando a sus mujeres, novias, esposas etc. Sin ir más lejos, este año se conoció el video de un joven que fue filmado por su novia mientras este la golpeaba a patadas y la insultaba. Por suerte, si se puede decir eso, el episodio termino en lesiones leves y así fue la imputación. Las tasas de reincidencia demuestran que entre el 60 % y el 70 % (Instituto Wanda Taddei) de las mujeres que son víctimas de feminicidios han denunciado previamente a su agresor.

En este sentido y en consonancia con la jurisprudencia que vienen implementando los Tribunales, hemos dejado plasmado en el Código Penal que la violación a una medida cautelar ya sea de prohibición de acercamiento, exclusión de hogar u hostigamiento, es un delito penal, agravado por las circunstancias, de desobediencia. A su vez, buscamos darle la herramienta al juez para que, dada las circunstancias, el incumplimiento de una medida cautelar vigente y debidamente notificada, pueda convertirse en un supuesto de prisión preventiva conforme el artículo 132 del Código Procesal Penal.

En un fallo del 2012, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Córdoba ratificó que violar las órdenes de restricción dispuestas por órganos judiciales en casos de violencia familiar encuadra en el delito de "desobediencia a la autoridad", previsto en el artículo 239 del Código Penal.

"Nos encontramos frente a un destinatario determinado a quien la autoridad pública competente le notificó una prohibición y su incumplimiento lesiona el bien jurídico protegido; esto es, el compromiso expresamente asumido por la administración de justicia, como parte del Estado, para erradicar y sancionar los hechos de violencia intrafamiliar", expresa la sentencia firmada por los vocales Aída Tarditti, Sebastián López Peña y María Marta Cáceres de Bollati.

Sin embargo, las sentencias por este delito son, casi nulas.

El rotundo reconocimiento de la igualdad en todos los sentidos de su acepción dentro de nuestra Constitución Nacional, aun siendo un principio fundamental y básico en nuestra cultura, ha resultado ser insuficiente y

difícil de concretar en la realidad cotidiana. La igualdad plena y efectiva entre hombres y mujeres, la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo que sufren las mujeres, la todavía escasa presencia en puestos de responsabilidad política (en el ámbito público) o en roles jerárquicos (en el sector privado); son al día de hoy materia pendiente nuestro país.

Aspiramos a una legislación inclusiva, y un proyecto de ley en donde cada argentina entienda, comprenda y pueda ejercer plenamente sus derechos. Esta iniciativa está dedicada a todas las mujeres, las que están, las que ya no, y especialmente las que luchan día a día para lograr una Argentina más justa, no sólo por ellas, sino principalmente, para las demás.

Por todas las razones expuestas, solicito a mis pares la aprobación de este proyecto de ley.